

FLEXI-JOBS IN ALLE SECTOREN

De meest gestelde vragen over de uitbreiding sinds 1 juli 2026 — opgesteld door UNIQUE.

Sinds 1 juli 2026 zijn flexi-jobs mogelijk in vrijwel alle private en publieke sectoren. Goed nieuws voor wie op zoek is naar flexibele versterking, maar de nieuwe regels roepen ook heel wat vragen op. In deze FAQ zetten we de antwoorden op de meest gestelde vragen voor je op een rij. Heb je na het lezen nog vragen? Onze consultants helpen je graag verder.

1 Wat is er precies veranderd sinds 1 juli 2026?

De logica van het flexi-jobstelsel is omgedraaid. Vroeger waren flexi-jobs enkel toegelaten in een beperkte lijst van sectoren (horeca, retail, zorg ...). Sinds 1 juli 2026 zijn ze in principe **in elke sector toegelaten**, tenzij een sector via zijn paritair comité uitdrukkelijk kiest voor een volledige of gedeeltelijke uitsluiting (opt-out). Daarnaast werden ook een aantal wijzigingen doorgevoerd met betrekking tot de toegangsvoorwaarden alsook werden de bepalingen inzake het flexiloon herbekeken.

2 Geldt de uitbreiding ook voor mijn sector?

Hoogstwaarschijnlijk wel. Enkel sectoren die zelf een opt-out aanvragen bij de RSZ, blijven (deels) buiten het systeem. Volgens het ontwerp van het koninklijk besluit, blijven vanaf 1 juli 2026 enkel de volgende opt-outs van toepassing:

- **PC 144 (landbouw):** volledige uitsluiting, flexi-jobs zijn hier niet mogelijk.
- **PC 145 (tuinbouw):** flexi-jobs blijven enkel mogelijk voor het aanleggen en onderhouden van parken en tuinen (ook in eigen beheer, als de werklieden hoofdzakelijk met deze activiteiten bezig zijn).
- **PC 143 (zeevervoer):** enkel het walpersoneel (werkgeverscategorie 019) en het personeel van de pakhuizen (werkgeverscategorie 086) mogen als flexi-jobber werken.
- **PC 320 (begrafenisondernemers):** enkel bepaalde handarbeiders (activiteiten zoals bedoeld in art. 2/4, tweede lid, van de RSZ-wet van 27 juni 1969) mogen als flexi-jobber werken.
- **PC 323 (beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden):** dienstboden mogen niet als flexi-jobber werken, maar de overige functies binnen dit paritair comité mogen het wel.

In het overgangsjaar 2026 kunnen sectoren nog per kwartaal in- of uitstappen. Vanaf 2027 kan dat één keer per kalenderjaar. De lijst kan dus nog evolueren. Twijfel je over jouw paritair comité? **Wij checken het graag voor je.**

3 Wie mag ik inzetten als flexi-jobber?

Een flexi-jobber behoort tot een van deze twee categorieën:

- **Werknemers die minstens vier vijfde werken** bij één of meerdere andere werkgevers. De RSZ controleert deze voorwaarde automatisch in het referentiekwartaal T-3 (het derde kwartaal vóór de start van de flexi-job).

- **Gepensioneerden.** Zij krijgen bovendien sneller toegang: de pensioenvoorwaarde wordt voortaan beoordeeld in het kwartaal van de tewerkstelling zelf (kwartaal T) in plaats van twee kwartalen eerder (T-2). Wie met pensioen gaat, kan dus al vanaf het kwartaal van zijn of haar pensionering aan de slag als flexi-jobber.

TIP — Werknemers kunnen via MyCareer nagaan of ze kunnen werken als flexi-jobber. Daar vinden ze ook een overzicht van wat ze als flexi-jobber al verdiend hebben.

4 Wie mag ik niet inzetten als flexi-jobber?

- Eigen werknemers die in hetzelfde kwartaal al met een ander contract bij jou werken.
- Werknemers die bij jou in opzeg zijn of van jou een verbrekingsvergoeding ontvangen.
- Werknemers die recent hun arbeidsvolume verlaagden van voltijds naar vier vijfde (tijdelijke wachtperiode).
- Zelfstandigen: zij komen niet in aanmerking voor het flexi-jobstatuut.

5 Wat met verbonden ondernemingen?

Sinds 1 juli 2026 mogen voltijdse werknemers voortaan een flexi-job uitoefenen bij een onderneming die verbonden is aan hun eigen werkgever. Voor werknemers met een deeltijdse job (minder dan voltijds) blijft dit uitgesloten.

6 Kan ik flexi-jobbers nu ook inzetten in zorgfuncties?

Ja. Zorgfuncties komen voortaan in aanmerking, op voorwaarde dat de medewerker over de vereiste diploma's, erkenningen en kwalificaties beschikt. Voor de gezondheidssectoren (PC 330, 331 en 332) geldt wel een bijzondere regeling waarbij het aandeel flexi-jobs bij een werkgever proportioneel beperkt kan worden. Deze regeling is nog niet definitief. We verwachten dat de gezondheidssectoren hier nog concrete regels over zullen uitwerken. De enige functies die op functieniveau uitgesloten blijven, zijn de artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies.

7 Hoeveel mag een flexi-jobber verdienen?

Belastingvrij plafond: het jaarplafond voor niet-gepensioneerde flexi-jobbers werd opgetrokken van 12.000 naar 18.000 euro, met terugwerkende kracht vanaf inkomstenjaar 2025. Sindsdien wordt het jaarlijks geïndexeerd: voor inkomstenjaar 2026 bedraagt het 18.440 euro, volledig belastingvrij. Gepensioneerden kunnen onbeperkt bijverdienen. Alleen voor vervroegd gepensioneerden gelden grenzen. Meer informatie kan gevonden worden op de website van de Federale Pensioendienst.

Loonplafond: het flexiloon mag maximaal 150 % bedragen van het minimale basisloon (volgens het sectorale barema op basis van de functie en de ervaring van de flexi-jobwerknemer) dat geldt voor de functie. Nieuw is dat deze grens voortaan wordt berekend op het basisloon zelf: toeslagen en premies (zoals zondagstoeslagen) die verplicht zijn ingevolge een wet of een cao tellen niet langer mee. In de horeca geldt voortaan een vast maximumbedrag, dat werd opgetrokken van 17 naar 21 euro per uur.

TIP — Werknemers kunnen via MyCareer nagaan wat ze al verdiend hebben als flexi-jobber.

8 Wat kost een flexi-jobber mij als werkgever?

Je betaalt het flexiloon (minstens het sectorale minimum), verhoogd met 7,67 % flexivakantiegeld, plus een bijzondere werkgeversbijdrage van 28 %. Er zijn geen gewone RSZ-bijdragen of bedrijfsvoorheffingen verschuldigd, en de flexi-jobber ontvangt het volledige loon netto. Zowel het flexiloon als de werkgeversbijdrage zijn voor jou een aftrekbare beroepskost. Het resultaat: een transparante, voordelige loonkost zonder verrassingen.

9 Hoe zit het met uitzendkrachten en flexi-jobs?

Flexi-jobs kunnen perfect via een uitzendkantoor lopen: de intentieverklaring die vroeger vereist was, is afgeschaft. Een uitzendkracht mag via hetzelfde uitzendkantoor ook als flexi-jobwerknemer werken, op voorwaarde dat hij of zij niet tegelijk bij dezelfde gebruiker wordt ingezet als uitzendkracht én als flexi-jobber.

10 Welke administratie komt erbij kijken?

Je hebt een schriftelijke raamovereenkomst nodig met de flexi-jobber en daarnaast per tewerkstelling een flexi-jobarbeidsovereenkomst en een correcte Dimona-aangifte. Werk je via Unique, dan nemen wij deze administratie volledig van je over.

11 Wat als ik iemand onterecht als flexi-jobber inzet?

Voldoet de tewerkstelling niet aan de voorwaarden, dan herkwalficeren de RSZ en de fiscus ze als een gewone tewerkstelling. Je betaalt dan alsnog de gewone sociale bijdragen (verhoogd), de werknemersbijdragen en de niet-ingehouden bedrijfsvoorheffing. Een correcte screening vooraf is dus essentieel. Precies daar maakt Unique het verschil.

12 Hoe helpt UNIQUE jou hierbij?

Bij UNIQUE volgen we de regelgeving rond flexibele tewerkstelling op de voet. Wij begeleiden je van a tot z:

- ✓ Screening van diploma's, erkenningen, kwalificaties en flexivoorwaarden
- ✓ Selectie van geschikte profielen op maat van jouw noden
- ✓ Correcte contracten en administratieve opvolging (inclusief Dimona)
- ✓ Overzichtelijke planningstool voor een helder beeld van je inzetbare pool
- ✓ Juridisch en praktisch advies op maat

Benieuwd wat flexi-jobs voor jouw organisatie kunnen betekenen?

Contacteer je Unique-kantoor of surf naar www.unique.be. Onze consultants stellen je graag enkele beschikbare flexi-profielen uit jouw regio voor.

Deze FAQ is gebaseerd op de wetgeving zoals van kracht op 1 juli 2026 en heeft een louter informatief karakter. Sectorale afspraken (opt-outs) kunnen nog evolueren.